

障害者雇用への 取組について

(令和6年法改正に向けて)

社会保険労務士法人 **ことのは**
社会保険労務士 **益子 英之**

障害のある人は、身体的・精神的な特性や障害の程度により、一般企業や公共団体で働く際に困難を抱える場合があります。障害者雇用は、そのような障害のある人が、適切な配慮や支援を受けながら、一般企業や公共団体で働く機会を得ることで、社会参加と自立を促進し、多様な人々が共生する社会を実現するために重要な取り組みです。令和6年度は、建設業・運転手等の限度基準適用除外の廃止や社会保険適用範囲の拡大等の法改正もありますが、これまで商工神奈川で紹介していない障害者雇用をテーマにお伝えしたいと思います。

1. 障害者雇用率の改正

障害者雇用促進法では、従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にすることを義務づけています。近年その雇用割合は徐々に上昇傾向にあります。依然として法定雇用率を下回っている事業主は多くあります。

そうした中、この法定雇用率が令和6年度から段階的に引上げされることとなります。令和5年度の障害者法定雇用率は民間企業の場合2.3%ですが、令和6年度には2.5%、令和8年に2.7%と段階的に引き上げされます。

	令和5年度(2023年)	令和6年(2024年)4月	令和8年(2026年)7月
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

具体的には、現在従業員数43.5人に一人の障害者雇用が義務化となっているところを、令和6年度は40人に一人、令和8年7月からは37.5人に一人の割合で障害者雇用が義務付けられます。

2. 労働者カウント方法の改正

障害者の実雇用率の算定では、週所定労働時間が20時間以上の労働者をカウントの対象としていますが、長時間勤務は難しいという障害者が一定数いるということを背景に、令和6年度からは、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害、重度身体障害者および重度知的障害者についても0.5人としてカウントするという改正も施行されます。

3. 障害者雇用状況報告と調整金・納付金

従業員が43.5人以上の企業は、毎年6月1日現在の障害者を何人雇用しているかの報告(障害者雇用状況報告といいます)を管轄ハローワークに提出する義務があります。

そして、常時雇用労働者が101人以上の企業を対象として、法定雇用率を達成していれば超過一人当たり月額27,000円の障害者雇用調整金が支給されます。反対に、未達成の場合には不足人数一人当たり月額50,000円の障害者雇用納付金が徴収されることとなります。例えば、障害者雇用人数が2名不足していた場合であれば月額100,000円(50,000円×2名分)となり、年間で1,200,000円が徴収されることとなります。

また、法定雇用率が未達成の企業には、管轄ハローワーク等による行政指導が入ることもありますのでご注意ください。

4. 障害者雇用のへ取り組み

障害者雇用の取組を進めるに当たっては、法定雇用率を達成することのみを目的化せず、障害者雇用の意義や、働く上での必要な合理的配慮などについて、社内の理解を促すこともポイントになります。

① 事業主の理解

障害者雇用を推進するためには、まずは事業主の理解と協力が欠かせません。障害のある人の能力や特性を理解、尊重し、適切な配慮や支援を行うことで、障害者雇用を成功させることができます。その結果として企業の価値を高めることに繋がり、人材の採用や定着にも結びつきます。事業主が率先して障害者雇用に関する理解を促進するための勉強会や研修、セミナーを実施すると良いでしょう。

② 障害のある人の能力や特性を尊重する

障害のある人は、それぞれに異なる能力や特性を持っています。障害のある人の能力や特性を尊重し、その能力を最大限に発揮できる環境を整えることが重要です。例えば、身体障害のある人は、身体的な制約がある一方で、集中力や忍耐力に長けている場合があります。知的障害のある人は、学習や理解に時間がかかる場合がありますが、創造性や感性が豊かな場合があります。精神障害のある人は、精神的な不安定さがある一方で、感受性や共感性に優れている場合があります。面接や適性検査などを行って、障害のある人の能力や特性を把握したり、障害者雇用の成果を評価し、改善につなげるための仕組みを整えたりすることも大切です。

③ 個々の障害に応じた配慮や支援を行う

同じ障害でも、その程度や特性は人によって異なります。個々の障害に応じた配慮や支援を行うことで、障害のある人が働きやすい環境を整えることができます。例えば、身体障害のある人には、車いすで通勤・通勤できるようにするための設備や、必要な補助具の提供などが考えられます。知的障害のある人には、仕事の指示やフォローを丁寧に行う、仕事の難易度や量を調整するなどが考えられます。精神障害のある人には、休憩の取り方や仕事の進め方を工夫する、メンタルヘルスのサポート体制を整えるなどが考えられます。

④ 障害のある人とのコミュニケーションを重視する

障害のある人とのコミュニケーションを重視することで、障害のある人の意向やニーズを理解し、適切な配慮や支援を行うことができます。障害のある人とコミュニケーションをとる際には、以下のことに注意しましょう。

- ・相手の状況や気持ちに配慮する
- ・相手のペースに合わせる
- ・相手の理解度に合わせて話す
- ・相手の言葉や行動の意味を誤解しないようにする

少子高齢化が進む日本では、障害者雇用はますます重要になると予想されます。障害者雇用を推進することで、障害のある人の社会参加と自立を促進し、多様な人々が共生する社会を実現することができます。

その他の令和6年法改正情報

- 令和6年4月 労働条件明示項目の変更
：商工神奈川令和5年10月号 組合 Q & A に掲載
- 令和6年4月 建設業・運転手等の限度基準適用除外の廃止
：商工神奈川令和5年7月号 組合 Q & A に掲載
- 令和6年10月 社会保険適用範囲拡大
：商工神奈川令和4年10月号 特集 に掲載